

**ANALISIS PENERAPAN LEADER SOCIETY
RECRUTMENT UNTUK MENINGKATKAN PENJUALAN
PADA PT. PLASA TELKOM PENDOPO**



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

MIA ANDESPA
NIM 1811130009

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI
SUKARNO (UINFAS) BENGKULU
TAHUN 2023 M/ 1444H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Mia Andespa NIM: 1811130009

dengan judul "**Analisis Penerapan Leader Society Recruitment**

Untuk Meningkatkan Penjualan Pada PT. Plasa Telkom

Pendopo" Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi

dan Bisnis Islam. Telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan

saran Tim Pembimbing. Oleh karena itu, Skripsi ini disetujui dan

layak untuk diujikan dalam *Sidang Munaqasyah* Skripsi Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati

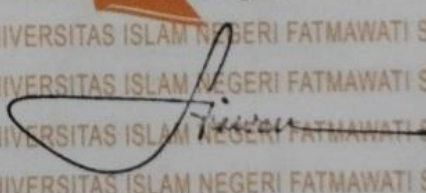
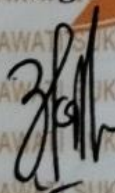
Sukarno (UINFAS) Bengkulu.

Bengkulu, Februari 2023 M

Jumadil Akhir 1444 H

Pembimbing I

Pembimbing II



Eka Sri Wahyuni, S.E., M.M

Evan Stiawan, M.M

NIP. 197705092008012014

NIP. 199203202019031008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 Telpun (0736) 51171-51172

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Analisis Penerapan Leader Society Recruitment untuk meningkatkan penjualan Pada PT. Plasa Telkom Pendopo”, ditulis oleh Mia Andespa, NIM 1811130009, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu (UINFAS) Bengkulu pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 12 Januari 2023 M/20 Jumadil Akhir 1444 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, Februari 2023 M

Jumadil Akhir 1444 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Idwal B, MA

Padlim Hanif, M.Ak

NIP.198307092009121005

NIP. 199106162020121009

Penguji I

Penguji II

Idwal B, MA

Nonie Afrianty, ME

NIP.198307092009121005

NIP. 199304242018012002

Mengetahui

Dekan

Dr. H. Supardi, M.Ag

NIP. 196504101993031007

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi dengan judul “Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan Pada PT. Plasa Telkom Pendopo” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UIN Fatmawati Soekarno Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing
3. Di dalam karya tulis/skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan tercantum sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 2023 M

1444 H

Saya yang menyatakan



Mia Andespa
NIM. 1811130009

ABSTRAK

Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan Pada PT. Plasa Telkom Pendopo

Oleh Mia Andespa, NIM 1811130009

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola atau metode rekrutmen Leader Society di PT. Plasa Telkom Pendopo. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data penelitian yaitu data primer dan data sekunder serta teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana pola atau metode rekrutmen Leader Society di PT. Plasa Telkom Pendopo. Hasil penelitian yang ditemukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pola atau metode rekrutmen Leader society dilakukan dengan cara rekrutmen karyawan menggunakan metode menyeleksi langsung para calon karyawan sesuai kriteria atau kualifikasi dari perusahaan, mengutamakan keadilan, kejujuran dan amanah dalam mengemban kepercayaan yang diberikan. Dari rekrutmen yang telah dilakukan PT. Plasa Telkom Pendopo mengalami peningkatan penjualan, kemajuan dan perkembangan dari tahun ke tahun mulai tahun 2020 sampai saat ini. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki dilakukan pelatihan-pelatihan pada setiap tahunnya.

Kata Kunci: *Leader Society, perekrutan Karyawan, Penjualan*

ABSTRACT

*Analysis of the Application of Leader Society Recruitment to
Increase Sales on PT. Plasa Telkom Pendopo*

*By, Mia Andespa
NIM : 1811130009*

This study aims to determine the pattern or method of recruitment of Leader Society at PT. Telkom Pendopo Plaza. The research method used is field research with a qualitative descriptive approach. Sources of research data are primary data and secondary data and data collection techniques used are observation, interviews and documentation. The formulation of the problem in this study is how the pattern or method of recruiting Leader Society at PT. Telkom Pendopo Plaza. The results of the research found by the authors in this study are the pattern or method of Leaders' recruitment carried out by recruiting employees using the method of directly selecting prospective employees according to the criteria or qualifications of the company, prioritizing fairness, honesty and trustworthiness in carrying out the trust given. From the recruitment that has been done by PT. Plasa Telkom Pendopo has experienced an increase in sales, progress and development from year to year from 2020 to date. To improve the ability of employees who have training conducted every year.

Keywords: *Leader Society, Employee recruitment, and sales*

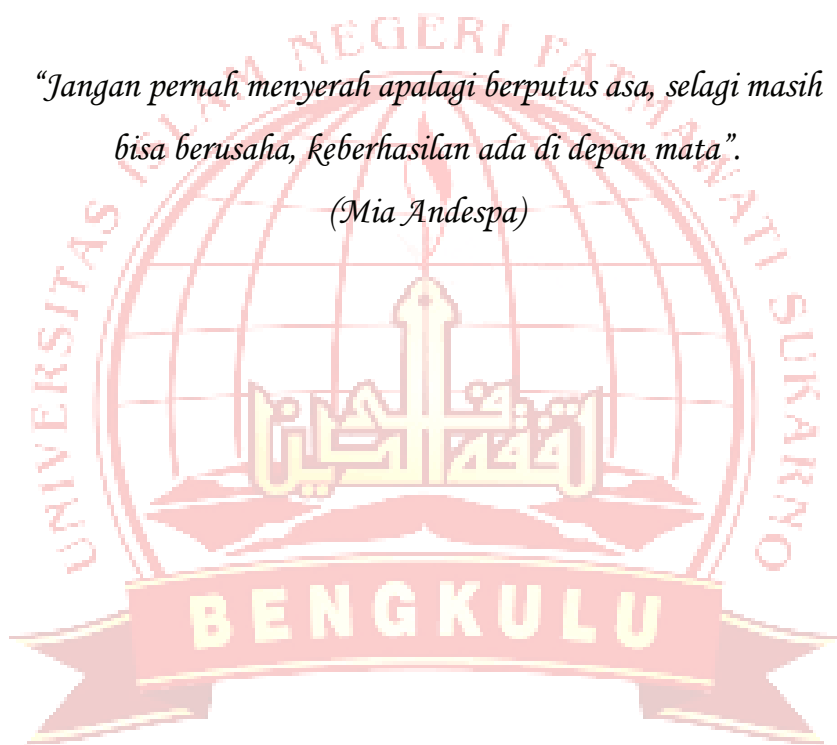
MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(Q. S Ar- Ra’d: 11)

“Jangan pernah menyerah apalagi berputus asa, selagi masih bisa berusaha, keberhasilan ada di depan mata”.

(Mia Andespa)

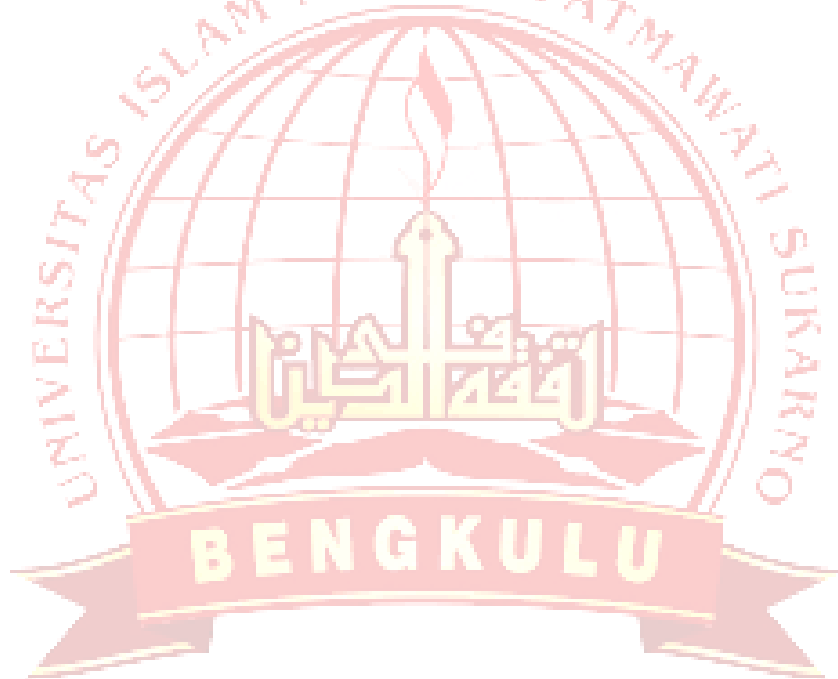


PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT atas segala kesempatan, keridhoan, dan kenikmatan yang telah diberikan. Aku percaya bahwa setiap kesulitan itu ada kemudahan dan Allah selalu bersama hambanya yang penyabar, dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT, kepersembahkan skripsi ini untuk:

1. Untuk kedua Orang tuaku tercinta Ayah (Al Muksin) Ibu (Helmi) yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang, mendidik, memberikan semangat dan dukungan, memotivasiku, dan selalu senantiasa mendo'akan demi keberhasilan dan kesuksesanku. Terimakasih Ayah dan Ibu.
2. Buat Adik-adik ku tersayang Melda Yulinda, Mella Syakirah dan M. Mahesa Pratama terima kasih atas do'a, motivasi, supportnya dan selalu mendengarkan keluh kesah ku serta telah memberikan rasa sayang dan cinta buatku.
3. Ibu Eka Sri Wahyuni, S.E., M.M selaku pembimbing I dan Bapak Evan Stiawan, M.M selaku pembimbing II, yang telah bersabar dalam membimbing dan mengarahkan penulis demi terselesainya skripsi ini
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.

5. Sahabat-sahabatku Nelvi Apriliani, Mujiburrahman, dan Rani Handani Terimakasih sudah menjadi sahabatku yang selalu membantu, memberikan motivasi, mendukungku, serta yang telah memberikan warna disetiap hari- hariku selama di bangku perkuliahan.
6. Untuk teman- teman seperjuangan ekonomi syariah 2018.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat nikmat serta karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul “Analisis Penerapan *Leader Society Recruitment* Untuk Meningkatkan Penjualan Pada PT. Plasa Telkom Pendopo” Shalawat dan salam untuk Nabi Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia dan di akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan agar dapat mengetahui penerapan *Leader Society* di PT. Plasa Telkom Pendopo sebagai metode perekrutan karyawan untuk meningkatkan penjualan sesuai dengan Etika Bisnis Islam sebagai wujud untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah (EKIS) Jurusan Ekonomi Islam Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik berupa semangat dan motivasi, dan sebagainya. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. KH. Zulkarnain Dali, M.Pd (Selaku Rektor UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu)
2. Dr. H. Supardi, M.A (Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam).

3. Yenti Sumarni, S.E, MM (Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu).
4. Aan Shar, S.E., M.M. (Selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu).
5. Herlina Yustati, M.A., Ek. (Selaku Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam).
6. Eka Sri Wahyuni, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing, memberikan pengarahan, dan semangat dengan penuh kesabaran.
7. Evan Stiawan, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan pengarahan, dan semangat dengan penuh kesabaran.
8. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah mengajarkan dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
9. Kedua orang tuaku yang selalu mendoakan demi keberhasilan dan kesuksesan penulis.
10. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi, dan semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan mengharapkan kritik serta saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis kedepannya.

Bengkulu, Oktober 2022

1444 H



Mia Andespa

1811130009

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan Penelitian	9
E. Penelitian Terdahulu	9
F. Metode Penelitian	14
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	14
2. Waktu dan Lokasi Penelitian	15
3. Informan Penelitian	15
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	16
5. Teknik Analisis Data	18

G. Sistematika Penulisan	20
--------------------------------	----

BAB II KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Insani	22
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insni	22
2. Fungsi Operasional Sumber Daya Insani	23
3. Peran Strategi Sumber Daya Insani	25
B. Leader Society	26
1. Pengertian Leader Society	26
2. Istilah Leader Society dalam Islam	27
3. Tujuan Leader Society	30
4. Peran Leader Society	30
5. Prinsip Dasar Leader Society	31
6. Model Perekrutan Dengan Prinsip Dasar Leader Society	32
C. Recruitment	33
1. Pengertian Recruitment	33
2. Tujuan Recruitment	34
3. Indikator Recruitment	35
4. Kriteria Recruitment	36
D. Penjualan	39
1. Pengertian Penjualan	39
2. Faktor penaruh Tingkat Penjualan	40

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Plasa Telkom Pendopo	42
1. Sejara PT. Plasa Telkom Pendopo	42

2. Visi dan Misi Telkom.....	44
3. Logo Telkom.....	45
5. Struktur PT. Plasa Telkom Pendopo	46
B. Kegiatan Usaha, Produk dan pelayanan Distribusi PT. Telkom	47
1. Kegiatan Usaha PT. Telkom	47
2. Penjualan dan Pelayanan PT. Telkom.....	48
3. Layanan Distribusi PT. Telkom	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan	59
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : StrukturPT.PlasaTelkomPendopo46



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Form Pengajuan Judul Tugas Akhir Skripsi
- Lampiran 3 : Daftar Hadir Seminar Proposal Mahasiswa
- Lampiran 4 : Catatan Perbaikan Proposal Skripsi
- Lampiran 5 : Halaman Pengesahan ditunjuk Tim Pembimbing
- Lampiran 6 : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 7 : Lembar Bimbingan Pembimbing I
- Lampiran 8 : Lembar Bimbingan Pembimbing II
- Lampiran 9 : Halaman Pengesahan Izin Penelitian
- Lampiran 10 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 11 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 12 : Blanko Nilai Ujian Komprehensif
- Lampiran 13 : Surat Keterangan Lulus Plasiasi
- Lampiran 14 : Surat Keterangan Kelengkapan SKPI
- Lampiran 15: Lembar Saran Tim Penguji Sidang Monaqasyah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan asset yang sangat penting didalam perusahaan atau organisasi karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Persaingan bisnis antar perusahaan hingga sekarang ini sangat ketat. perlu adanya karyawan yang kreatif dan inovatif untuk menuangkan ide-ide agar penjualan meningkat. Untuk itu disuatu perusahaan harus selektif dalam menerima pemimpin dan karyawan untuk tercapainya tujuan yang diinginkan.¹

Perusahaan perlu membuat berbagai macam strategi untuk menghadapi persaingan yang semakin pesat dengan harapan untuk meningkatkan kualitas pada perusahaan yang lebih baik lagi. Pengelolaan strategi tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, karena baik burunya sumber daya yang ada dalam perusahaan untuk dapat mempengaruhi tingkat penjualan jika

¹ Diko Agusra, *“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan perkebunan kelapa sawit PT. ELAP”* Fakultas Ekonomi (Universitas Dehasen Bengkulu) 2021, h. 1

peran sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik, maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia yang dijalankan dengan baik akan mempercepat pertumbuhan perusahaan tersebut.²

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.³

Para pencari kerja harus secara mantab mempertunjukkan potensi diri mereka sendiri untuk memperoleh kesempatan pasaran kerja secara maksimum. Untuk mempercepat dan mempermudah meraih pekerjaan impian ada yang sangat penting untuk dipersiapkan baik teknis maupun konseptual, khususnya mengenai bagaimana melamar kerja yang efektif dan efisien. Di samping itu juga perlu untuk tahu lebih banyak mengenai

² Diko Agusra, *“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan perkebunan kelapa sawit PT. ELAP”*,... h.5

³ Ena Atikawati dan Raswan Udjang, *“Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan”* *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* Vol.4 No.1, 2016.

sistem rekrutmen karyawan. Rekrutmen adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam menyebarkan informasi dan membuka akses seluas-luasnya guna menjaring pelamar. Di zaman digital ini kecerdasan akademis bukan faktor penting lagi untuk mendorong keberhasilan seseorang melainkan skill dan kreativitas untuk inovasi terbaru.⁴

Perusahaan biasanya menjelaskan ada beberapa hal yang sangat penting untuk dijadikan parameter keberhasilan penjualan pada perusahaan. demi terciptanya tujuan suatu perusahaan yang efektif dan efisien, perekrutan karyawan adalah salah satu parameter untuk mencapai perusahaan yang sukses, Leader Society perusahaan harus mempunyai peran penting untuk terpenuhinya Sumber Daya Manusia yang Berkualitas seperti mempunyai visi dan misi untuk memajukan perusahaan, mampu memberikan pengaruh untuk meningkatkan penjualan.⁵

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan

⁴ M. Hariwijaya, *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan* (Yogyakarta: Elmatara, 2017), h.2-3.

⁵ Buchari Alma & Doni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h.258.

terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.⁶

Hukum islam mengklarifikasi bahwa proses yang dijalankan antara pemilik perusahaan dan pekerjanya dalam pencarian seorang pegawai, dapat digolongkan dalam kategori Ijarah (sewa-menyewa), tapi konsep ijarah disini janganlah diartikan menyewa suatu barang untuk diambil manfaatnya saja, akan tetapi ijarah haruslah dipahami dalam arti luas. Terkait dengan persoalan diatas penulis lebih memfokuskan pembahasannya pada ijarah al-‘amal karena berkaitan dengan obyek penelitian yaitu tentang mekanisme rekrutmen dalam islam. Yang menjadi dasar hukum rekrutmen dan seleksi dalam al-qur’an terdapat dalam surah Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

Artinya : *“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja(pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*⁷

⁶ Fahadil Amin Al Hasan & Muhammad Irfan Maulana, *Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global*, (2016, Sosio Didaktika, p-ISSN: 2356-1386, e-ISSN.

⁷ Departemen Agama RI, *Al- Quran dan Terjemahan Q.S Al-Qashash: 26*, (Jakarta: Al-Quran Bintang Terkemuka 2011)

Dari ayat diatas dapat di Tarik kesimpulan bahwa sifat utama yang harus dimiliki dari calon karyawan yaitu dapat dipercaya atau Amanah. Hal ini merupakan factor yang sangat penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Artinya dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan- Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, berlaku jujur, disiplin, tidak adanya tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.⁸

Baik buruknya perusahaan tergantung dari karyawan, itulah mengapa pada saat perekrutan harus sesuai dengan kuaifikasi yang telah di tentukan oleh suatu perusahaan, tidak pandang bulu pelamar adalah kawan maupun kerabat kita, apalagi mendapatkan pemimpin dan karyawan yang smart dan bisa memberikan gagasan untuk peningkatan penjualan produk pada perusahaan. Semakin banyak perusahaan mendapatkan karyawan Yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan, maka semakin banyak juga strategi untuk meningkatkan penjualan pada perusahaan.⁹

⁸ Puput Fauziah, "*Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT AL-AMAL Bengkulu*", Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2021. h. 20

⁹ Puput Fauziah, "*Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT AL-AMAL Bengkulu*",h. 22

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang mampu untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi dan misi atau tujuan yang telah ditetapkan, Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Bagaimanapun. Pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan di perusahaan.¹⁰

PT. Plasa Telkom Pendopo ini beralamat di Kelurahan pagar tengah, Kecamatan Pendopo Kabupaten Empat Lawang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Telekomunikasi penyelenggara jasa telepon lokal dan sambungan langsung jarak jauh (SLJJ) dengan pusat PT yang terletak di Jakarta Pusat pada alamat Gedung Menara Multimedia Jl. Kebun Sirih No.10-12. PT. Plasa Telkom mempunyai visi dan misi untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam bidang telekomunikasi dan memberikan pelayanan yang bisa memuaskan semua pelanggan.¹¹ Berdasarkan observasi bahwa pada PT. Telkom dalam proses memilih karyawan dilakukan melalui proses seleksi

¹⁰ Bonar Bangun Jeppri Napitupulu, "Analisis Analisis Leader Menyambut Era Society 5.0 Pada Karyawan Industri Manufaktur", Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, Vol. 16, No.2, Juni 2019, h. 40

¹¹ www.Telkom.Co.Id

Seleksi ini mempertimbangkan latar belakang pendidikan, skill, pengalaman bekerja, kepribadian, prestasi, paham atau mengerti tentang ekonomi syariah, maupun kecakapan dalam melakukan sebuah proses. Pemimpin yang berkualitas pasti akan merekrut karyawan yang berkualitas juga. Seperti yang dungkapkan oleh bapak Misra Heryadi, selaku pimpinan PT. Plasa Telkom Pendopo Beliau mengungkapkan bahwa PT. Plasa Telkom Pendopo pernah mengalami kerugian karena karyawan yang direkrut secara profesional dan mempertimbangkan pendidikan yang ditempuh tidak menjamin dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh PT. Plasa Telkom Pendopo. Setelah dilakukan pemecatan dan belajar dari kesalahan maka PT. Plasa Telkom Pendopo dalam mencari karyawan tidak hanya mengutamakan tingkat pendidikannya tetapi lebih mengutamakan pada kemampuan atau skill dalam mempengaruhi sekelompok orang dan juga pengalaman yang dimiliki. Salah satu contohnya yaitu setelah dilakukan rekrutmen untuk mengisi bagian penjualan, yang tentunya memiliki skill dan pengalaman, PT. Plasa Telkom Pendopo mengalami peningkatan profit dan juga kemajuan sehingga membuat keberlangsungan bisnis bisa semakin meningkat atau lebih maju..¹²

¹² Mirsa, Wawancara, 11 Mei 2022

Setelah saya melakukan observasi pada PT. Plasa Telkom Pendopo terdapat berbagai alasan yang terjadi sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian ini, yaitu

1. Karyawan pada PT. Plasa Telkom Pendopo masih sangat sedikit untuk dapat memasarkan produk yang ada di Telkom.
2. Terjadi penurunan penjualan yang begitu drastis akibat karyawan yang belum bisa memasarkan produk kepada konsumen Telkom.

Dari latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan Pada PT. Plasa Telkom Pendopo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pola atau Metode Rekrutmen Leader Society di PT. Plasa Telkom Pendopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan Untuk mengetahui Pola atau Metode Rekrutmen Leader Society Recruitment di PT. Plasa Telkom pendopo.

D. Kegunaan penelitian

1. Manfaat teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah pemikiran Islam pada umumnya dan terkhusus bagi Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Bisa menjadi salah satu sarana belajar sehingga ilmu yang didapat selama perkuliahan dapat meningkatkan pemahaman tentang Analisis Penerapan *Leader Society Recruitment* untuk meningkatkan Penjualan dalam Perspektif Etika Bisnis Islam.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini bagi penulis dapat menambah referensi, ilmu pengetahuan dan Dan juga untuk syarat mendapatkan gelar S1. Bagi pembaca sebagai referensi yang membangun untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan dan juga sebagai pembanding untuk penelitian yang akan datang tentang Analisis Penerapan *Leader Society Recruitment* Untuk Meningkatkan Penjualan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Kasus PT. Plasa Telkom Pendopo),

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan judul yang saya angkat, terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan “Analisis Penerapan *Leader Society Recruitment* Untuk Meningkatkan penjualan

dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Kasus Pt.Plasa Telkom Pendopo)” antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sefi Agustin, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul “Analisis Penerapan *Leader Society Recruitment* Untuk Meningkatkan Penjualan dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Study Pada PT. Telkom Tanjung Karang Cabang Lampung) ” Hasil penelitian ini adalah proses perekrutan didasarkan atas keahlian, kesehatan, kecakapan, dan pengalaman. Pelaksanaan perekrutan karyawan pada PT Telkom sudah sesuai dengan pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif Islam, PT Telkom menerapkan profesionalisme kerja dalam pandangan Syariah yaitu meliputi kafaah (keahlian), amanah (terpercaya), himatul ‘amal (etos kerja tinggi). Perbedaan penelitian yaitu membahas strategi dan implementasi pada penjualan dan pembudayaan nilai-nilai syariah pada penjualan, sedangkan penelitian yang sekarang membahas bagaimana pola atau metode perekrutan *leader Society*. Persamaannya yaitu sama-sama membahas penerapan *leader society recruitment*.¹³
2. Sofyana Laylia Ludfi dengan judul penelitian Analisis Rekrutmen Karyawan Di PT. Toha Putra Semarang (Studi

¹³ Sefi Agustin, “*Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Study Pada Pt. Telkom Tanjung Karang Cabang Lampung)*,”(Skripsi: UIN Raden Intan Lampung, 2017)

Kasus PT. Toha Putra Semarang). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan di PT. Toha Putra Semarang dalam perspektif manajemen syariah. Dan tujuan dari rekrutmen ini adalah: 1).Mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan di PT. Toha Putra Semarang. 2). Untuk mengetahui kesesuaian rekrutmen yang diterapkan di PT. Toha Putra Semarang dengan konsep manajemen sumber daya insani secara islam. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu membahas tentang rekrutmen karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu menganalisis rekrutmen karyawan sedangkan pada penelitian yang akan diteliti membahas tentang penerapan rekrutment dengan sistem leader society.¹⁴

3. Yusmaniarti Binti Iskandar dengan judul penelitian Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Rekrutmen karyawan terhadap Kinerja pada PT. Angkasa Pura II

¹⁴ Sofiyana Laylia Ludfi, “*Analisis Rekrutmen Karyawan Di Pt. Toha Putra Semarang(Studi Kasus Pt. Toha Putra Semarang)*,”(Skripsi: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015)

(Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Dalam penelitian skripsi ini peneliti menggunakan metode penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data dengan angket. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu membahas tentang rekrutmen karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu membahas pengaruh recruitment terhadap kinerja sedangkan penelitian sekarang membahas tentang pola atau metode rekrutment dengan sistem Leader Society.¹⁵

4. Penelitian yang dilakukan oleh Anita Mustikasari berjudul “Analisis Pemasaran Leader Society Recruitment pada Bank Syariah Mandiri cabang Malang Perspektif Etika Bisnis Islam” tujuan dari penelitian ini ialah Mengetahui strategi pemasaran, implementasi Etika Bisnis Islam pada pemasaran produk, dan pembudayaan nilai-nilai syariah pada pemasaran di Bank Syariah cabang Malang. Metode penelitian menggunakan kualitatif atau penelitian lapangan. Hasil dari penelitian ini proses perekrutan didasarkan atas keahlian, kecakapan, kesehatan, dan pengalaman. Metode yang lebih dominan diterapkan oleh Bank Syariah cabang Malang adalah Metode Terbuka. Di

¹⁵ Yusmaniarti Binti Iskandar, “Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh,” (Skripsi: Universitas Islam Negeri Uin Ar-Raniry Banda Aceh, 2018)

Bank Syariah cabang Malang menerapkan profesionalisme kerja dalam pandangan Syariah yaitu meliputi kafaah (keahlian), amanah (terpercaya), himatul ‘amal (etos kerja tinggi).¹⁶ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti adalah membahas leader society Recruitment. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas tentang pemasaran, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan hanya membahas tentang recruitment.

5. Developments in Recriutment and Selection Research. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan dan seleksi penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti adalah membahas mengenai rekrutmen. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas tentang Recruitment dan seleksi, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan hanya membahas tentang recruitment¹⁷

F. Metode Penelitian

Metode adalah secara evaluasi, analisis dan selektif berbagai alternatif cara atau teknik. Metode ilmiah ialah cara

¹⁶Anita Mustikasari, “Analisis Pemasaran Leader Society Recruitment Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malangpersfektif Etika Bisnis Islam”, Jurnal Dinamika Teknik, Vol .8, No. 1 Januari 2020, h. 4.

¹⁷ Eva Deros and Filip De Fruyt, Developments In Recriutment and Selection Research, International Journal Of Selection And Assessment, 2016, Volume 24 Number 1 march.

menerapkan prinsip-prinsip logis terhadap penemuan, pengesahan, dan penjelasan. Metode penelitian merupakan subbagian perencanaan usulan penelitian. Rencana penelitian harus logis, diikuti unsur-unsur yang urut, konsisten dan operasional, menyangkut bagaimana penelitian tersebut akan dilakukan.

1. Jenis dan pendekatan penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan penelitian yang akan dilaksanakan secara langsung kelokasi penelitian untuk memperoleh data terhadap fenomena-fenomena yang terjadi pada lokasi penelitian. Fenomena dalam penelitian ini adalah penerapan leader society recruitment untuk meningkatkan penjualan dalam perspektf etika bisnis islam di PT. Plasa Telkom Pendopo.

b. Pendekatan Peneliian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menghasilkan data deskriptif. Menurut Sudjana dan Ibrahim, penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan suatu keadaan yang terjadi pada saat penelitian.¹⁸ Sehingga dalam penelitian ini berarti akan

¹⁸Iyus Jayusman, Oka Agus Kurniawan Shavab, "Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa dengan Menggunakan Media

menggambarkan berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian. Alasan peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena peneliti meyakini bahwa penelitian ini relevan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang menjelaskan mengenai fenomena-fenomena yang terjadi.

2. Waktu dan lokasi penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan juli 2022 sampai Oktober 2022 terhitung dari tahapan penentuan topik wawancara, identifikasi masalah penelitian hingga tahap penelitian selesai.. Penelitian ini akan dilakukan di pendopo Kabupaten Empat Lawang. Alasan peneliti melakukan penelitian disini karena merupakan lokasi terletaknya PT. Plasa Telkom Pendopo. Sehingga peneliti berharap dengan melakukan penelitian di sini dapat memperoleh data-data yang relevan sesuai dengan tujuan yang terdapat pada penelitian ini.

3. Informan Penelitian

Subjek atau informan pada penelitian ini sebanyak 6 orang 1 pimpinan dan 5 orang staff pada PT. Plasa Telkom Pendopo yang terletak di Kelurahan Pagar Tengah Kecamatan Pendopo kabupaten Empat Lawang.

4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari sumbernya, lalu dikumpulkan dan diolah oleh peneliti.¹⁹ Dalam penelitian ini memperoleh data primer dari proses wawancara yang diajukan kepada pimpinan dan konsumen dalam penerapan *Leader society Recruitment* untuk meningkatkan penjualan dalam perspektif Etika Bisnis Islam.

2. Data sekunder

Data Sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari bahan kepustakaan dalam bentuk buku, jurnal, buku, skripsi, serta informasi tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini guna untuk memperkuat data primer.

b. Jenis Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi

Dalam penelitian kualitatif, observasi dipilih sebagai alat karena peneliti dapat melihat,

¹⁹Suteki, Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktek)*. (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2020), h. 214

mendengar atau mendapatkan informasi yang diperlukan saat peneliti terjun kelokasi penelitian.²⁰ Dalam melakukan observasi peneliti menggunakan observasi terbuka yakni dilakukan secara sengaja dan terencana untuk mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara mengamati dan melihat kejadian yang nyata yang terjadi di lokasi penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud mencari informasi yang dilakukan dua pihak, yaitu pewawancara atau yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara atau yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang dilontarkan pewawancara.²¹ Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan wawancara baku. Terbuka dengan mengajukan pertanyaan dengan sejumlah konsumen untuk memperoleh informasi yang akan dijadikan sebagai hasil penelitian dan pembahasan. Wawancara yang akan dilaksanakan dengan alat bantuan *handphone*, pena dan buku catatan. *Handphone* akan digunakan sebagai alat rekam suara agar peneliti dapat mendengarkan

²⁰Albi Anggito, Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), h. 110

²¹William Chang. *Metodologi Penulisan Esai, Skripsi, Tesis dan Disertasi untuk Mahasiswa*. (Jakarta: Erlangga, 2014), h. 186

kembali dan mengambil data yang belum sempat dicatat oleh peneliti. Selain itu, *handphone* juga digunakan sebagai alat untuk mengambil gambar saat melakukan wawancara antara peneliti dengan konsumen.

3. Dokumentasi

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan dokumentasi, yang mana data yang diperoleh berupa foto-foto, surat-surat yang diperoleh dari pimpinan, karyawan dan konsumen. Kemudian foto dokumentasi dan surat-surat tersebut akan digunakan sebagai bukti serta memperkuat data yang diperoleh

5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Noeng Muhadjir, pengertian analisis data merupakan suatu pencarian dan penataan yang sistematis terhadap hasil pengumpulan data yang diperoleh untuk memberi pemahaman yang lebih kepada peneliti terhadap kasus yang diteliti dan dapat disajikan sebagai temuan bagi orang lain.²²

Teknik analisis data yang digunakan ada beberapa langkah sebagai berikut:²³

a. Pengumpulan Data

²²Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif", *Jurnal Alhadharah*, (Vol 17, No 33, 2018), hlm. 84

²³Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif",.... h. 94

Pengumpulan data merupakan data dari informasi yang diperoleh dari wawancara maupun observasi. Data yang diperoleh berupa data mentah atau data yang belum diolah, sehingga masih perlu dilakukan pemilihan terhadap data yang penting atau yang tidak penting dalam penelitian.

b. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan suatu kegiatan merangkum, memilih dan terfokus pada hal-hal penting dan menyingkirkan hal yang tidak penting bagi penelitian. Data yang selesai direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya. Sehingga proses reduksi data ini akan dilakukan peneliti secara terus-menerus selama melakukan penelitian.

c. Penyajian Data

Penyajian data merupakan langkah yang dilakukan setelah sekumpulan informasi disusun dan akan memungkinkan adanya penarikan pada suatu kesimpulan dan pengambilan suatu keputusan. Peneliti akan menyajikan data penelitian ini dengan naratif untuk menjelaskan hasil penelitian ini.

d. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan awal masih bersifat sementara, sehingga masih dapat berubah jika tidak ditemukan bukti yang

mendukung tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun apabila kesimpulan awal didukung oleh bukti dan saat dilakukan penelitian kembali sesuai dengan kesimpulan awal, maka kesimpulan awal tersebut kredibel.

G. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini terdapat sistematika penulisan yang digunakan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II Kajian Teori, Kajian teori menguraikan teori yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan juga sebagai sumber informasi dan referensi.

BAB III Gambaran Umum Objek Penelitian, gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Gambaran umum objek penelitian merupakan penyajian informasi mengenai objek penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, merupakan penjelesan penyajian data hasil penelitian yang sudah diolah yang disajikan dalam bentuk tabel atau grafik. Penyajian data ini disertai dengan penjelasan secara

deskriptif, sehingga dapat memperjelas sajian tabel atau grafik tersebut.

BAB V Penutup, bab ini merupakan bagian terakhir dari sistematika penyusunan penelitian ini yang berisi kesimpulan dan saran sesuai dengan hasil penelitian.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian manajemen Sumber daya Insani

Manajemen Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh rencana yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah Swt.:¹

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

*Artinya : "Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir. (Q.S. Al-Jatsiyah: 13)"*²

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah

¹ Samsuni, "Manajemen Sumber Daya manusia Dalam Al-quran", Jurnal Tarbiyah Islamiyah, Vol. 9 No.1, Juni 2019, h.67

² Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan Q.S Al-Jatsiyah:13*, (Jakarta: Al-Quran Bintang Terkemuka), 2011

yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.³

Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, manajer dan tenaga kerja, untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian yang biasa mengurus SDM adalah department sumber daya manusia atau HRD (Human Resource Departement). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.⁴

2. Fungsi-fungsi operasional sumber daya insani

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya insani terbagi menjadi 6 (Enam), yaitu:

a. Fungsi Pengadaan

Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk

³<http://www.imumu.com/pengetahuan/pengertian-manajemen-dan-fungsi-manajemen/> pada tanggal 1 juli 2022 pukul 14.14

⁴Diko Agusra, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan perkebunan kelapa sawit PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang",.... h. 11

mendapatkan karawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

b. Fungsi pengembangan

Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja pada masa depan.

c. Fungsi kompensasi

Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (Output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

d. Fungsi pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan yang mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian sangat penting dan sulit dalam menejemen sumber daya insani, karena mempersatukan dua aspirasi atau kepentingan

yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

e. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3, keselamatan dan kesehatan kerja

f. Fungsi Pemberhentian

Fungsi pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan.

3. Peran strategi Sumber Daya Insani

Peran strategi Sumber daya manusia dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, dimana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai factor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan diatas, adalah strategi yang memberikan nilai tambah (added value) sebagai tolak ukur keberhasilan bisnis. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan nilai tambah yang maksimum yang dapat

mengoptimumkan *competitive advantage*. Jelaslah bahwa para manajer harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya kreativitas untuk mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.⁵

B. Leader Society

1. Pengertian Leader Society

Secara etimologi (ilmu asal kata), kepemimpinan berasal dari kata pimpin (*lead*) dengan mendapat awalan memimpin (*to lead*) yang berarti; menuntun, menunjukkan jalan, dan membimbing. Juga, berasal dari kata pemimpin (*leader*) yang berarti memelopori, berjalan dimuka, menuntun, membimbing, mendorong dan menggerakkan. Dengan kata lain, kata memimpin menunjukkan suatu pekerjaan seseorang, sedangkan kata pemimpin menunjukkan subyek atau orang yang melakukan suatu pekerjaan. Berarti, keduanya, baik memimpin maupun pemimpin dapat diartikan; orang yang memelopori, berjalan dimuka, menuntut, membimbing, mendorong dan menggerakkan orang lain.

⁵<https://ikachessmeilana.wordpress.com/2013/06/01/peran-strategi-manajemen-sumber-daya-manusia/> diakses 1 juli 2022 pukul 19.06

Kata pemimpin mendapat awalan ke dan mendapat akhiran-an, maka muncul kata kepemimpinan (*leadership*) yang menunjukkan pada semua aspek pekerjaan seorang pemimpin. Sedangkan kata sosial pada ilmu-ilmu sosial atau society menunjuk pada objeknya, yaitu masyarakat.⁶ Jadi, kepemimpinan Sosial adalah suatu proses mempengaruhi antara pemimpin dengan yang dipimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga kemasyarakatan untuk mencapai suatu tujuan bersama dengan cara yang Islami dan manusiawi.

2. Istilah Leader Society Dalam Islam

Jika dilihat dalam kaitannya dengan ajaran Islam, kepemimpinan berarti kegiatan memimpin, mengarahkan, dan menunjukkan jalan kepada Allah SWT. Kegiatan ini bertujuan untuk menanamkan kemampuan mereka sendiri ke dalam lingkungan orang-orang yang memimpin dalam upaya untuk mencapai Allah SWT dalam hidupnya di dunia dan di akhirat.

Pertama yaitu sumber dalam Al Quran dan Hadits. Hal ini dapat ditemukan dalam surat Al-Baqarah ayat 30:

⁶Sefi Agustin, Skripsi: "*Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Study Pada Pt. Telkom Tanjung Karang Cabang Lampung)*,... h.16.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ

*Artinya: "Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.""*⁷

Selain itu, sumber lain dapat ditemukan pada surat An- Nisa' ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ
مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

*Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.""*⁸

Mengacu pada interpretasi sebelumnya, para pemimpin orang, komunitas kecil, belum lagi komunitas yang lebih besar, diperlukan karena orang-orang dari orang yang lebih terorganisir akan baik. Sebaliknya,

⁷ Departement Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan Q.S Al-Baqarah:30*, Syamil Cipta Media, (Bandung: 2005)

⁸ Department agama, RI, *Al-Quran dan Terjemahan Q.S An Nisa:59* , Penerbit Diponegoro, (Bandung: 2005), h. 30

akan ada kerusuhan, kekacauan dan kehancuran tanpa pemimpin. Karena itu, Islam selalu membimbing para pengikutnya untuk hidup dengan para pemimpin seperti Imam, Imam Safar, Zakat al-Amil, pemimpin haji, pemimpin rumah tangga, dan pemimpin perang dan Negara.

Pemimpin yang ideal, yang memiliki pemimpin Islam, adalah hasrat untuk semua orang. Karena pemimpin ini akan membawa organisasi, pendiri, tanah dan ibu, dan oleh karena itu pemimpin mutlak diperlukan untuk kebaikan rakyat. Imam al-Mawlawi menyinggung hukum dan tujuan kepemimpinan dalam keputusan Tentara Salib. Dia mengatakan bahwa membangun peran kepemimpinan dalam pendapat Islam adalah suatu keharusan dalam kehidupan sosial. Selain itu, katanya, kehadiran pemimpin dalam kepemimpinannya sangat penting.⁹

3. Tujuan Leader Society

- a. Merupakan sarana untuk mencapai tujuan. Dengan melihat apakah tercapainya tujuan atau tidak, maka seseorang bisa disebut Pemimpin besar atau justru pecundang.

⁹Moh Amin, "Kepemimpinan Dalam Islam", Jurnal Resolusi Vol. 2 No. 2 Desember 2019, h. 126

- b. Tujuan Kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi mereka. Jadi pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan.¹⁰

4. Peran Leader Society

Menurut Nanus dan Sujatno mengilustrasikan bahwa ada 4 (empat) peran penting bagi kepemimpinan efektif yaitu:

- a. Penentu arah, pemimpin harus mampu melakukan seleksi dan menetapkan sasaran dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal masa depan yang menjadi tujuan pengerahan seluruh sumber daya organisasi dalam mencapai visi.
- b. Agen perubahan, pemimpin harus mampu mengantisipasi berbagai perubahan dan perkembangan lingkungan global dan membuat prediksi tentang implikasinya terhadap organisasi, mampu membuat skala prioritas bagi perubahan yang diisyaratkan visinya, serta mampu mempromosikan eksperimentasi dengan partisipasi orang-orang untuk menghasilkan perubahan yang diinginkan.

¹⁰ Sefi Agustin, *“Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Study Pada Pt. Telkom Tanjung Karang Cabang Lampung),... h. 19.*

- c. Juru bicara, pemimpin harus mampu menjadi negosiator dan pembentuk jaringan hubungan eksternal, menyusun visi dan mengkomunikasikannya melakukan pemberdayaan serta melakukan perubahan.
- d. Pelatih, pemimpin harus memberitahu orang lain tentang realita saat ini, apa visinya atau ke mana tujuan, bagaimana merealisasikannya. Selalu member semangat untuk maju dan menuntun bagaimana mengaktualisasikan potensi mencapai visi.¹¹

5. Prinsip-prinsip Dasar Leader Society

Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip (Stephen R.Coney) sebagai berikut:

- a. Seorang yang mau belajar seumur hidup, tidak hanya melalui pendidikan Formal, tetapi juga diluar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, dan mendengar, mrmpunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.
- b. Berorientasi pada pelayanan, seorang tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

¹¹Daswati, “Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi”,.... h. 789

- c. Membawa energi yang positif, setiap orang mempunyai energy dan semangat. Menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik.¹²

6. Model perekrutan dengan prinsip dasar *Leader Society*

PT. Plasa Telkom Pendopo dengan menggunakan Model perekrutan Dengan Prinsip Dasar *Leader Society* adalah:

- a. Mau belajar seumur hidup, artinya dalam perekrutan Model ini kita harus mencari Sumber daya Manusia yang bisa dan mau belajar seumur hidup agar bisa menambah wawasan dan pengalaman untuk mendapatkan tenaga kerja yang bisa memberikan pengarus positif terhadap perusahaan. Mau belajar artinya dia mau lebih mendalami apa yang seharusnya menjadi tanggung jawab dia, dengan belajar kita akan lebih mudah memahami apa yang kita kerjakan.
- b. Berorientasi pada pelayanan, artinya seorang karyawan harus memiliki sikap yang bisa mengutamakan pelayanan untuk bisa menarik perhatian pelanggan, sehingga pelanggan akan

¹² Sefi Agustin, "*Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Study Pada Pt. Telkom Tanjung Karang Cabang Lampung)*,... h. 23

tertarik membeli produk kita, pelayanan adalah kunci utama dalam berbisnis, jika konsumen puas atas pelayanan yang kita berikan secara tidak langsung akan membuat konsumen untuk berlangganan untuk membeli produk pada perusahaan. Mampu memberikan yang terbaik dan sabar menghadapi konsumen.

- c. Membawa energi yang positif, artinya mampu bekerja dengan ikhlas dan tulus agar bisa tercapai semua tujuan. Jika kita memberikn energy yang positif, otomatis pekerjaan menjadi lebih mudah, sehingga pekerjaan yang susah akan terlaksana dengan mudah jika kita mengerjakannya dengan ikhlas dan tulus begitupun sebaliknya.

C. Recruitment

1. Pengertian Recruitment

Menurut Henry Simamora(1997:212) Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang sebagai calon tenaga kerja dalam karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar mendapat informasi mengenai sebuah perusahaan. Sedangkan perusahaan mendapatkan informasi tentang pelamar. Sebagaimana firman Allah Swt:

وَأَخِي هَارُونُ هُوَ أَفْصَحُ مِنِّي لِسَانًا فَأَرْسَلْهُ مَعِيَ رِدْءًا يُصَدِّقُنِي ۗ إِنِّي أَخَافُ أَنْ يُكَذِّبُون

Artinya: "Dan saudaraku Harun dia lebih fasih lidahnya daripadaku, maka utuslah dia bersamaku sebagai pembantuku untuk membenarkan (perkataan) ku; sesungguhnya aku khawatir mereka akan mendustakanku. (Q.S Al Qashash: 34)".¹³

2. Tujuan Recruitment

Menurut Henry Simamora (1997:214), tujuan rekrutmen antara lain:

- a. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi
- b. Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan tetap bersama di perusahaan sampai jangka waktu panjang.
- c. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai

¹³ Departemen Agama RI, *Al- Quran dan Terjemahan Q.S Al-Qashash: 34*, (Jakarta: Al-Quran Bintang Terkemuka), 2011

kesan-kesan positif dan juga baik terhadap perusahaan.¹⁴

3. Indikator Recruitment

Menurut Sudiro (2015), indicator recruitment yaitu:¹⁵

a. Proses Rekrutment

Proses Recruitment adalah Proses mencari dan menyeleksi calon karyawan untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Kunci utama menciptakan sumber daya manusia yang profesional terletak pada proses Recruitment, seleksi, training, dan development calon karyawan.

b. Metode Recruitment

Metode Recruitment dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Metode terbuka dan metode tertutup. Kedua metode tersebut tentunya bertujuan untuk mendapatkan calon kandidat terbaik yang dapat mengisi posisi yang dibutuhkan.

c. Persyaratan Recruitment

Adalah sejumlah berkas yang harus dilengkapi untuk memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan, seperti kelengkapan administrasi.

¹⁴Diko Agusra, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan perkebunan kelapa sawit PT. ELAP",... h. 20

¹⁵ Heru Saputra, dkk "Pengaruh perencanaan SDM, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu",...h. 190

d. Tujuan Recruitment

Adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan, baik berdasarkan beban kerja maupun kebutuhan lain.

e. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan

f. Hasil Recruitment

Adalah sejumlah individu yang telah diseleksi dan dinyatakan lulus dan cocok untuk bergabung dengan perusahaan. Hasil recruitment ini adalah hasil final dari proses recruitment yang dilakukan oleh perusahaan dalam mencari karyawan yang terbaik.

4. Kriteria Recruitment

a. Capability

Biasanya berkaitan dengan kemampuan nalar, kecerdasan, berfikir. Capability juga mensyaratkan adanya skill atau keahlian dalam melakukan pekerjaan. Tanpa kemampuan dasar, calon karyawan tidak akan mampu melakukan pekerjaannya. Untuk menilai apakah seseorang memiliki kemampuan, bisa dilihat dari hasil tes pada saat sebelum wawancara. Bukan dari sertifikat, ijazah, piagam, penghargaan dan lainnya. Walaupun itu dijamin benar, belum tentu relevan dengan kemampuan yang kita butuhkan.

b. Capacity

Kemampuan seseorang yang ditunjukkan dengan keahlian memecahkan masalah, mengerjakan pekerjaan yang berat, mengatasi stress akibat pekerjaan, membuat jadwal dan sebagainya. Capacity ini menunjukkan apakah kualitas calon karyawan itu memungkinkan untuk ditingkatkan atau tidak. Untuk menentukan seseorang memiliki kapasitas yang tinggi, berikan beban kerja yang tinggi dengan deadline. Waktu yang terbatas akan menjadi penyebab stress dalam melakukan pekerjaan. Mereka yang memiliki kapasitas yang besar, tidak mudah akan cepat stress dan menurun kualitas kerjanya

c. Creativity

Kreatifitas ditunjukkan dalam kemampuan memecahkan masalah diluar kelaziman sehingga menjadi lebih efektif, lebih efisien, lebih cepat, lebih menguntungkan. Mereka yang memiliki kreatifitas tinggi biasanya mampu berfikir diluar dugaan orang banyak. bisa menemukan perspektif, cara pandang baru yang membuat pekerjaan jadi lebih efektif, lebih mudah, lebih efisien.

d. Character

Watak dasar manusia yang ditunjukkan dalam perilaku sehari-hari, sikap, sopan santun, kemampuan

mengendalikan emosi, dan bagaimana merespon sebuah kejadian. Untuk menilai watak dasar manusia ini diperlukan tes yang dapat menunjukkan bagaimana watak. Dasar seseorang dilihat pada kondisi normal dan dalam penuh tekanan. Orang yang karakternya stabil cocok untuk melakukan pekerjaan yang rutin. Sebaliknya, orang yang teliti tidak cocok ditempatkan jadi sales atau marketing, sebab didunia marketing butuh orang yg berorientasi pada perasaan orang lain.

e. Credibility

Kredibilitas ditunjukkan melalui kejujuran, integritas sehingga calon karyawan dapat dipercaya, dapat diandalkan untuk memikul tanggung jawabnya dengan benar. Tanpa kredibilitas tersebut, perusahaan tidak percaya kepadanya, kredibilitas ini bisa terjamin dari perilaku dimasa lalu. Track record menjadi sangat penting di level ini. Kalau sudah berbohong seumur hidup orang tidak percaya.

f. Commitment

Komitmen ditunjukkan melalui kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, walaupun dalam kondisi yang sulit atau tidak menguntungkan. Rasa tanggung jawab ini jauh lebih bernilai ketimbang skill, kapasitas passion dan sebagainya. Jika orang hanya bermodal passion atau gairah, namun tidak

memiliki komitmen maka ia hanya mau melakukan pekerjaan yang disukainya. Jika ia menghadapi situasi yang tidak menguntungkan atau harus melakukan pekerjaan yang tidak disukainya, ia akan pergi meninggalkan perusahaan. Itulah sebabnya komitmen ini hanya bisa terlihat pada saat perusahaan dalam kondisi sulit atau sedang menghadapi masalah

g. **Compatibility**

Kompatibilitas ditunjukkan dalam kepatuhan, kecocokan dalam budaya perusahaan, dapat bekerja sama dengan tim dan rekan kerja, dapat bergaul dengan orang atau lingkungan sekitarnya. Budaya menjadi penting disini sebab itu menjadi kompas atau panduan apakah seseorang masih cocok bekerja dengan kita atau tidak. Misalnya, PT.Telkom melarang segala bentuk pemberian, maka mereka yang memandang tips itu sebagai rejeki akan bermasalah dan merasa tidak nyaman.

D. Penjualan

1. Pengertian Penjualan

Penjualan adalah merupakan sala satu indikator dari pemasaran, selain area pasar yang telah diraih oleh perusahaan Penjualan dalam dunia bisnis merupakan persaingan, persaingan penjualan adalah merupakan bagian dari perkembangan pertumbuhan perusahaan.

Penjualan merupakan sumber hidup suatu perusahaan, karena dari penjualan dapat diperoleh laba. Banyak faktor selain usaha promosi termasuk segi pelayanan atau pemberian harga yang cocok, juga bagian pimpinan perusahaan dapat mengikuti order penjualan yang masih luas atau terbuka. Seperti firman Allah.¹⁶

الرِّبُو وَحَرَّمَ الْبَيْعَ اللَّهُ وَأَحَلَّ

Artinya “ Allah SWT telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba ”(QS. Al-Baqarah: 275)”

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penjualan

a. Kondisi dan kemampuan penjual

Penjual harus dapat menyakinkan kepada pembelinya agar dapat berhasil mencapai sasaran penjual yang diharapkan. Maksudnya penjual harus memahami beberapa masalah penting yang sangat berkaitan, yaitu jenis barang, harga produk, pembayaran, garansi, dan sebagainya.

b. Kondisi pasar

Pasar sebagai kelompok pembeli atau yang menjadi sasaran dalam penjualan, dapat pula mempengaruhi kegiatan penjualannya. Faktor yang mempengaruhi kondisi pasar yaitu, jenis pasarnya, kelompok pembeli

¹⁶ Departement Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan Q.S Al-Baqarah:275*, Syamil Cipta Media, (Bandung: 2005)

atau sekmen pasarnya, daya belinya, frekuensi pembelinya, keinginan dan kebutuhannya.

c. Modal

Akan lebih sulit perusahaan menjual barangnya apabila barang yang dijual belum dikenal oleh pembeli. Dalam keadaan seperti ini, perusahaan harus memperkenalkan dulu barangnya, yaitu dengan advertising. Untuk melakukan itu perusahaan tentu harus mempunyai modal yang cukup.

d. Kondisi Organisasi Perusahaan

Pada perusahaan besar, biasanya masalah penjualan ditangani oleh bagian penjualan yang dipegang orang-orang yang ahli dibidang tersebut. Lain halnya perusahaan kecil masalah ditangani oleh orang-orang yang juga melakukan fungsi lain, karena tenaga kerja yang sedikit.

e. Faktor lain

Faktor yang dimaksud adalah periklanan, peragaan, kampanye, dan pemberian hadiah sering mempengaruhi penjualan, karena bisa menarik minat konsumen terhadap produk kita.¹⁷

¹⁷Rina rahmawati, "Strategi Penjualan Dalam Perspektif Islam" *jurnal kompetensi teknik*, jurusan jasa dan produksi, FT, Universitas Negeri Semarang, Vol. 2, No.2, Mei 2011, h. 148

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Gambaan Umum PT. Plasa Telkom Pendopo

1. Sejarah Berdirinya PT. Plasa Telkom Pendopo

PT TELKOM berawal pada tahun 1856, tepatnya pada tanggal 23 Oktober 1856, yaitu pada saat pengoperasian telegraf elektromagnetik pertama di Indonesia yang menghubungkan Batavia (Jakarta) dengan buitenzorg (Bogor) oleh pemerintah kolonial belanda. Selanjutnya pada tahun 1884, pemerintah kolonial belanda mendirikan perusahaan swasta yang menyediakan layanan pos dan telegraf domestic kemudian layanan telegraf internasional. Layanan telepon mulai diperkenalkan pada tahun 1882 sampai dengan 1906, layanan telepon disediakan oleh perusahaan swasta dengan lisensi pemerintah selama 25 tahun.¹

Bersamaan dengan perkembangan teknologi yang ikut mengalami pertumbuhan pesat, terutama dalam hal internet hampir seluruh penduduk Indonesia membutuhkan fasilitas internet, karena peran internet sangat besar mulai dari pertukaran data informasi sampai akses untuk komunikasi dengan banyak orang yang tinggal di berbagai belahan dunia. PT. Telekomunikasi Indonesia yang saat ini

¹ [www. Telkom.co.id](http://www.Telkom.co.id)

menjadi salah satu perusahaan yang mendominasi industri telekomunikasi di Indonesia, mempunyai berbagai macam produk untuk memanjakan masyarakat Indonesia untuk berkomunikasi.

Maka dari itu PT.Telekomunikasi di Indonesia meluncurkan sebuah teknologi internet canggih yaitu IndiHome. Produk yang menjadi unggulan PT.Telkom IndiHome ini sendiri merupakan produk baru Telkom yang mulai diluncurkan pada awal tahun 2015 sebagai pengganti dari Speedy, karena seperti yang telah kita tahu bahwa manajemen Telkom telah menghapus Brand *Speedy* dan mengganti Brand baru yaitu IndiHome, yang tentunya dengan produk barunya ini PT.Telkom akan memberikan fasilitas serta kenyamanan dan kepuasan pelanggan lebih terjamin. Produk IndiHome memberikan kemudahan dalam mengakses internet dengan kecepatan akses yang dipercaya cukup membuat masyarakat Indonesia tertarik untuk menggunakannya.

Masalah yang dihadapi PT.Telkom sekarang ini adalah semakin berkembangnya penyedia jasa layanan internet yang semakin banyak dengan menawarkan harga-harga yang kompetitif dengan berbagai produk yang bervariasi. Dalam situasi seperti sekarang ini, PT.Telkom berusaha mendapatkan pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan yang lama. Menyadari peran

penting pelanggan dalam kemajuan perusahaan maka salah satu usaha yang dilakukan oleh PT.Telkom mencari cara untuk dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Hal ini disadari oleh PT. Telkom yang memberikan jasa pelayanan internet yang dituntut untuk secara terus menerus meningkatkan kualitas produk IndiHome²

PT.Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Pendopo beralamat di Jl. Kepahiang-pagar alam no .14 Kelurahan Pagar Tengah Kecamatan Pendopo Kabupaten Empat Lawang. Telkom ini melayani berbagai keperluan pelanggan Telkom terhadap produk-produk telom. Beberapa layanan yang tersedia yaitu pengajuan jaringan internet Telkom, Telkom indie home, jaringan tv kabal dan jaringan telepon. Kantor ini juga menerima aduan atau keluhan jika ada masalah pada jaringan Telkom pelanggan. Pengaduan juga dapat dilakukan via online baik dari website, telkom online lewat sosial media resmi Telkom dan kontak Telkom care / sevice. Informasi mengenai kuota Telkom billing atau paket-paket jaringan internet juga bisa didapatkan melalui kontak, sosial media dan kontak resmi Telkom.

2. Visi dan Misi Telkom

a. Visi

“to become a leading InfoCom player in the region”

²Alimansyah, “Analisis Tingkat Kepuasan Pelanggan Indihome Pt.Telkom Kota Bengkulu”, jurnal ilmiah dinamika sosial,Vol.1 No.2, Agustus 2017, h.121

Perusahaan *InfoCom* terkemuka di kawasan Asia Tenggara, Asia dan akan berlanjut ke kawasan Asia Pasifik

b. Misi

“ One Stop InfoCom Service with Excellent Quality and Competitive Price and To Be the Role Model as the Best Managed Indonesian Corporation “

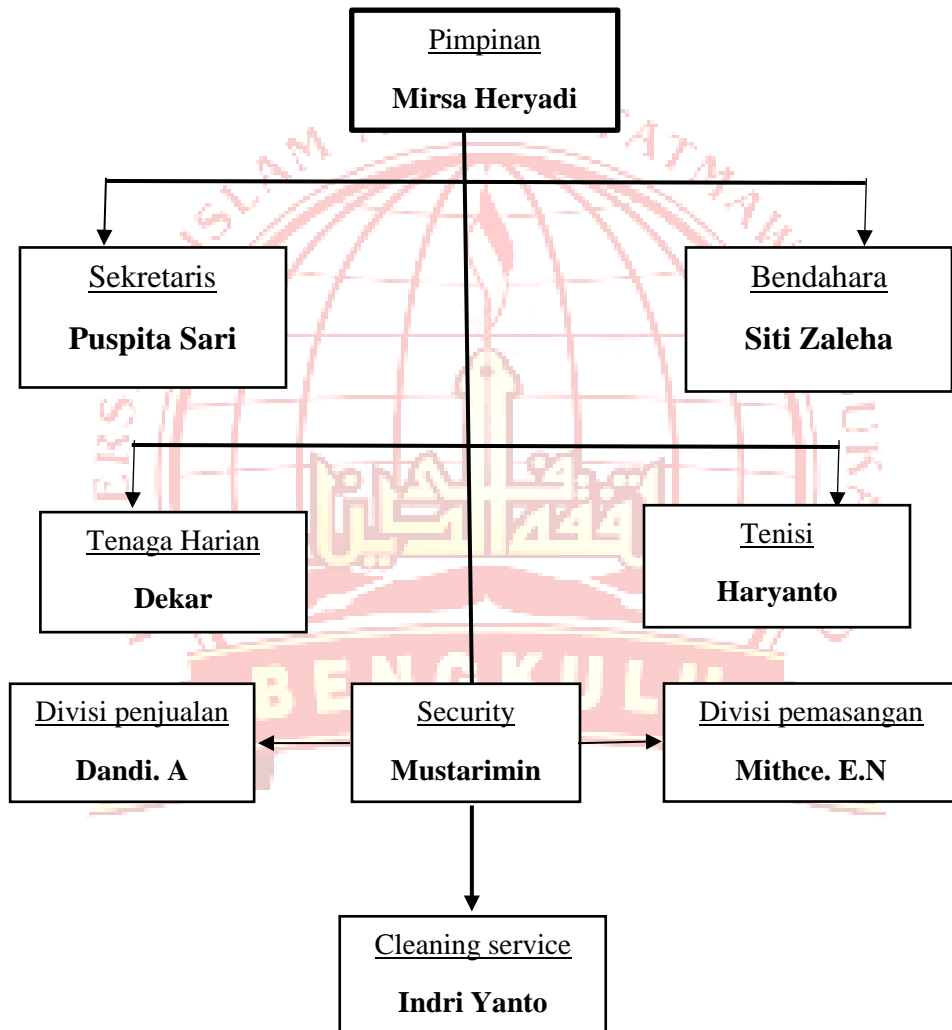
Telkom akan mengelola bisnis melalui praktek-praktek terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif, serta membangun kemtraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

3. Logo Telkom



4. Struktur Telkom

Gambar 1.1
Struktur Telkom



B. Kegiatan Usaha, Produk dan pelayanan Distribusi PT.

Telkom

1. Kegiatan Usaha PT. Telkom

Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan PT. Plasa Telkom adalah untuk menyediakan jaringan dan layanan telekomunikasi, informatika serta optimalisasi sumber daya Perusahaan.³ Untuk mencapai tujuan tersebut di atas, Perusahaan menjalankan kegiatan usaha yang meliputi

- a. Merencanakan, menyediakan, mengembangkan, dan mengoperasikan, memasarkan atau menjual dan memelihara jaringan telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas- luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Merencanakan, menyediakan, memasarkan dan menjual dan meningkatkan layanan jasa telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas- luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan
- c. Menyediakan layanan transaksi pembayaran dan pengiriman uang, melalui jaringan telekomunikasi dan informatika.

³ Www. Telkom.Co.Id.

2. Penjualan dan pelayanan pada PT. Telkom

Telkom adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi dan pelayanan jaringan jarak jauh, penjualan dan pelayanan yang tersedia di PT. plasa Telkom Pendopo meliputi:

1. Pemasangan Internet Tanpa kabel (ORBET)
2. Pemasangan Indihome (PSB)
3. Pelayanan pembayaran listrik, PDAM, Indihome dan BPJS.
4. Menyediakan Wifi di outlet untuk pelanggan yang sering menggunakan layanan Telkom.

3. Layanan Distribusi PT. Telkom

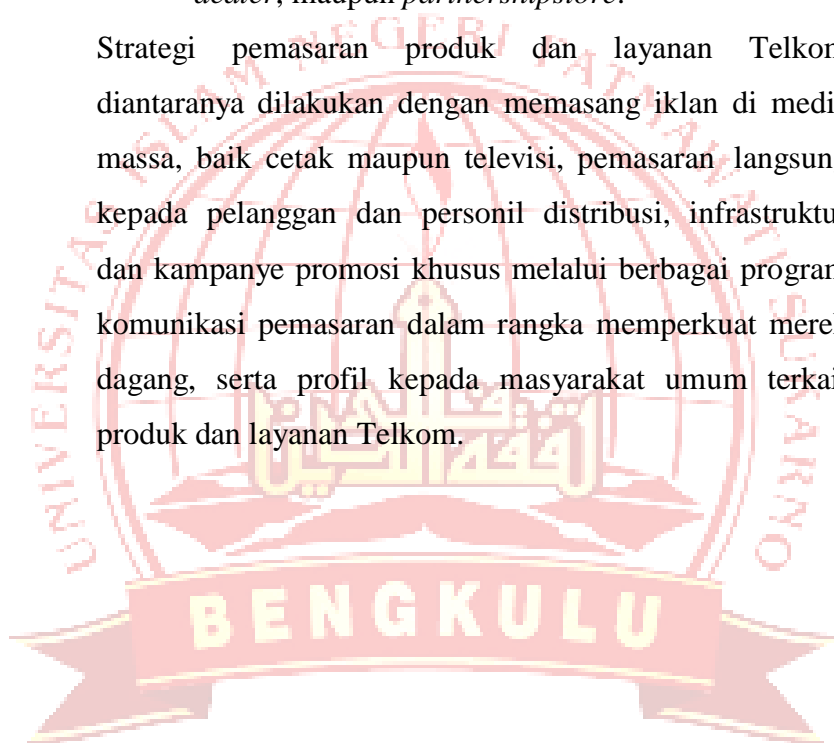
Telkom memiliki strategi untuk pendistribusian layanan dan produk utama, termasuk layanan telepon nirkabel tidak bergerak kecuali layanan telepon seluler yang dilakukan oleh Anak Perusahaan Telkomsel. Berikut adalah jalur-jalur distribusi layanan dan produk Telkom:

- a. **Plasa Telkom**, adalah tempat yang berfungsi sebagai *walk-in customer service points*, di mana pelanggan dapat mengakses ke seluruh produk dan layanan Telkom
- b. **Website**, merupakan wadah informasi seluruh produk dan layanan Telkom, baik multimedia maupun telefoni, yang dapat diakses pelanggan

melalui situs *online* korporat, www.telkom.co.id, atau www.plasa.com.

- c. **Untuk layanan Speedy**, pelanggan dapat memperoleh informasinya dengan menghubungi nomor inbound 147, telemarketing/*outboundcall*, *dealer*, maupun *partnershipstore*.

Strategi pemasaran produk dan layanan Telkom diantaranya dilakukan dengan memasang iklan di media massa, baik cetak maupun televisi, pemasaran langsung kepada pelanggan dan personil distribusi, infrastruktur dan kampanye promosi khusus melalui berbagai program komunikasi pemasaran dalam rangka memperkuat merek dagang, serta profil kepada masyarakat umum terkait produk dan layanan Telkom.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber yang berkaitan dengan Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam sebagai berikut:

1. Sejak kapan penerapan Leader Society Recruitment di PT. Plasa Telkom Pendopo?

Leader society adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa leader society adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Mirsa Heryadi selaku Pimpinan PT. Plasa Telkom Pendopo

“Leader society diterapkan sejak awal tahun 2019, bermula pada penurunan penjualan yang begitu drastis hingga mencapai 50%, bahkan dalam 1 (satu) bulan sama sekali tidak menjual satu produk pun. Leader society bertujuan untuk mendapatkan seorang tenaga kerja yang menjadi pelengkap untuk membantu karyawan dalam proses pemasaran atau memikat kelompok untuk tertarik membeli produk yang ada di PT. Telkom untuk mendukung keberlangsungan bisnis perseroan dengan

melaksanakan pembangunan berkelanjutan dibidang ekonomi, sosial dan lingkungan yang melibatkan pimpinan, karyawan, group Telkom dan masyarakat. Disinilah tercetus ide untuk memberikan peluang terhadap pelanggan yang pernah membeli produk di PT. Telkom untuk membantu mempromosikan produk-produk yang disediakan oleh PT.Plasa Telkom Pendopo”⁴⁴

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa alasan yang melatarbelakangi dilakukannya penerapan leader society PT. Plasa Telkom Pendopo adalah karena terjadi penurunan dalam penjualan. jadi memerlukan SDM yang dapat meningkatkan penjualan di PT. Plasa Telkom Pendopo.

2. Bagaimana proses Perekrutan Leader Society di PT. Plasa Telkom Pendopo?

Proses rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang kosong pada suatu perusahaan. Proses ini dilakukan untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Mirsa Heryadi selaku Pimpinan PT. Plasa Telkom Pendopo.

“Ya, Untuk proses perekrutan di PT. PLasa Telkom Pendopo, pertama identifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan, kedua menyebarkan lowongan pekerjaan, ketiga proses penerimaan

⁴⁴ Mirsa Heryadi, Wawancara, 04 Oktober 2022.

lamaran pekerjaan, keempat proses tes untuk kandidat yang telah melamar pekerjaan (tes tertulis dan interview), yang kelima pengumuman hasil tes dan penempatan. Dan juga biasanya untuk proses perekrutan didukung oleh pengalaman kerja, potensi, skill dan lain-lain.”⁴⁵

Pendapat Lain juga dikemukakan berdasarkan wawancara dengan Ibu Puspita Sari dan Siti Zaleha Sekretaris dan Bendaha PT. Plasa Telkom Pendopo.

“Biasanya Proses Perekrutan itu dilakukan ketika adanya kekosongan posisi atau jabatan disini, ataupun kebutuhan karyawan yang mendadak harus dipenuhi. Semua orang bisa melamar disini, apalagi memiliki keahlian dan pengalaman kerja di bidang yang dibutuhkan. Disini untuk perekrutan akan dilakukan secara terbuka dan transparan sesuai ketentuan dari perusahaan. Walaupun calon karyawan direkomendasikan oleh orang dalam perusahaan, tahapan yang dijalankan masih sama seperti pada umumnya.”⁴⁶

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan yang dilakukan di PT. Plasa Telkom Pendopo ada 5, yaitu pertama identifikasi karyawan, kedua sebar lowongan pekerjaan, ketiga proses penerimaan lamaran, keempat proses tes dan yang terakhir pengumuman hasil tes

⁴⁵ Mirsa Heryadi, Wawancara, 04 Oktober 2022.

⁴⁶ Puspita Sari dan Siti Zaleha, Wawancara, 22 November 2022

3. Apa saja Metode yang dilakukan untuk proses perekrutan Leader Society di PT. Plasa Telkom Pendopo?

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi.

Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Mirsa Heryadi selaku Pimpinan PT. Plasa Telkom Pendopo.

“Untuk Metode yang digunakan yaitu terbuka dan tertutup, metode terbuka biasanya pakai media luar perusahaan, penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial, sedangkan metode tertutup mencari kandidat dari dalam perusahaan sendiri. Kandidat yang didapatkan bisa secara vertical (promosi jabatan) dan juga Horizontal (rotasi atau pindah divisi).”⁴⁷

Dalam merekrut karyawan sebuah organisasi atau perusahaan dapat melakukan atau menerapkan pola perekrutan secara internal.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan bapak haryanto bagian tenisi.

“Dulu saya ditawari oleh karyawan yang bekerja disini, jadi pihak pengurus secara internal mencari calon karyawan itukan lewat internal saja, tidak

⁴⁷ Mirsa Heryadi, Wawancara, 04 Oktober 2022.

diumumkan ke publik. Saya dulu direkrut itu tahun 2020. Walaupun seperti itu, tapi tetap melakukan serangkaian tes yang ditentukan”⁴⁸

Selain menerapkan pola perekrutan secara internal sebuah organisasi juga dapat menerapkan pola perekrutan secara eksternal.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan bapak Dekar jabatan Tenaga Harian di PT. Plasa Telkom Pendopo.

“Kalau saya sendiri, waktu SMK pernah magang disini, waktu PT. Telkom menyebarkan Lowongan kerja saya mencoba untuk ikut melamar dengan pengalaman yang pernah saya dapat selama magang disini.”⁴⁹

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Metode yang digunakan yaitu metode terbuka dan tertutup. Metode terbuka itu melibatkan banyak orang, maksudnya informai lowongan pekerjaan dapat diketahui oleh orang banyak atau lebih luas, sedangkan metode tertutup meibatkan karyawan didalam PT. Plasa Telkom Pendopo saja.

4. Apa Syarat-syarat perekrutan Leader Society di PT. Plasa Telkom Pendopo?

Syarat perekrutan adalah berkas yang disiapkan untuk melamar, syarat yang diberikan merupakan dari perusahaan untuk mencari karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri.

⁴⁸ Haryanto, Wawancara, 22 November 2022

⁴⁹ Dekar, Wawancara, 22 November 2022

Hal ini berdasarkan dari hasil wawancara dengan bapak Mirsa Heryadi selaku Pimpinan PT. Plasa Telkom Pendopo.

“untuk Syarat ini ada dua macam syarat khusus dan Umum, untuk syarat khusus biasanya di PT. Telkom mulai dari tamatan (SMA, D III, dan S1), Ijazah terakhir, SKCK, sehat jasmani, pas foto, usia produktif, pengalaman kerja (jika ada), kemampuan menguasai Microsoft Office. Sedangkan untuk syarat Umum terdiri dari 7C (Capability, Capacity, Creativity, Character, Credibility, Commitment, Compatibility dan bersedia mengikuti pelatihan yang diselenggarakan PT Telkom.”⁵⁰

Pendapat Lain juga dikemukakan berdasarkan wawancara dengan Bapak Dekar bidang tenaga Harian.

“waktu saya melamar memang diutamakan yang sudah ada pengalaman, atau yang paham tentang tenisi, dan berkas-berkas pendukung lainnya. Disini waktu tahap seleksi kami sudah di berikan bekal untuk bisa mengamalkan sifat dan sikap yang terpuji, baik ke pimpinan maupun sesama staff lainnya”⁵¹

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa syarat perekrutan Leader Society di PT. Plasa Telkom pendopo terdiri dari syarat khusus dan syarat umum. 7C yang dimaksud ialah, Capability yaitu kemampuan nalar, kecerdasan, berfikir sistematis. Capacity yaitu keahlian memecahkan masalah, mengerjakan beban kerja yang berat, mengatasi stress akibat pekerjaan.

⁵⁰ Mirsa Heryadi, Wawancara, 04 Oktober 2022.

⁵¹ Dekar, Wawancara, 02 November 2022

Creativity yaitu kemampuan memecahkan masalah, menemukan cara pandang baru yang membuat pekerjaan lebih efektif, lebih efisien. Character yaitu sikap, sopan santun, kemampuan mengendalikan emosi. Credibility yaitu kejujuran, integritas dan dapat dipercaya, dapat diandalkan untuk memikul tanggung jawabnya dengan benar. Commitment yaitu kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, Rasa tanggung jawab ini jauh lebih bernilai ketimbang skill, dan kapasitas. Compatibility yaitu dapat bekerja sama dengan tim dan rekan kerja, dapat bergaul dengan orang atau lingkungan sekitarnya.⁵²

5. Pada saat perekrutan apakah calon karyawan ditekankan untuk mau belajar seumur hidup?

Hal ini berdasarkan dari hasil wawancara dengan bapak Mirsa Heryadi selaku Pimpinan PT. Plasa Telkom Pendopo.

“Emmm, untuk perekrutan model ini tentu di perusahaan menekankan untuk mau belajar seumur hidup, aahh dalam artian mau belajar terus tanpa batas, untuk mengetahui atau menambah wawasan lebih luas lagi”⁵³

Pendapat Lain juga dikemukakan berdasarkan wawancara dengan Bapak Hayanto bidang tenisi

⁵² Sefi Agustin, “Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Study Pada Pt. Telkom Tanjung Karang Cabang Lampung)”,h.66-69.

⁵³ Mirsa Heryadi, Wawancara, 22 November 2022

“eee pada saat wawancara saya ditanya apakah jika ada bergabung di PT.Telkom anda mau belajar seumur hidup? Saya menjawab mau karena untuk cangkupan menambah ilmu pengetahuan itu wajib, untuk bekal kita dan lain sebagainya, jd menurut saya hal ini menjadi lumrah untuk syarat di setiap perusahaan”⁵⁴

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pada saya wawancara calon karyawan memang ditekankan untuk mau belajar seumur hidup.

6. Apakah pada saat perekrutan calon karyawan ditekankan untuk dapat berorientasi pada pelayanan?

Hal ini berdasarkan dari hasil wawancara dengan bapak Mirsa Heryadi selaku Pimpinan PT. Plasa Telkom Pendopo

“Sejauh ini untuk untuk setiap karyawan maupun pada setiap calon karyawan memang ditekankan mengedepankan pelayanan, karna mengapa pelayanan adalah tingkat nomor 1 untuk mencapai keepuasan, jika peayanan kita bagus maka konsumen akan merasa puas dengan pelayanan yg kita berikan.”⁵⁵

Pendapat Lain juga dikemukakan berdasarkan wawancara dengan Bapak Dekar bidang tenaga harian

“benar sekali, pada saat pimpinan menanyakan kepada saya pada saat tes wawancara apakah siap untk berorientasi pada pelayanan? Saya menjawab siap apalagi bidang saya tak mengenal hari libur

⁵⁴ Haryanto, Wawancara, 02 November 2022

⁵⁵ Mirsa Heryadi, Wawancara, 02 November 2022

kapanpun saya mendapatk”an panggilan untuk gangguan jaringan dan lain sebagainya saya harus siap melayani dan memberikan yang terbaik untuk konsumen, itulah mengapa pelayanan nomor 1.”⁵⁶

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pelayanan sangat diperhatikan, bagi setiap calon pelamar kerja harus siap memberikan pelayanan yang terbaik untuk para konsumen.

7. Apakah pada saat perekrutan calon karyawan ditekankan untuk dapat membawa energi yang positif?

Hal ini berdasarkan dari hasil wawancara dengan bapak Mirsa Heryadi selaku Pimpinan PT. Plasa Telkom Pendopo.

“betul sekali, bukan hanya karyawan ya, seluruh yang berada di perusahaan harus bisa membawa energy yang positif, contohnya menghargai sesama, disiplin tolong menolong, dan masih banyak. Untuk energy yang positif bisa membawa aura positif juga untuk perusahaan”⁵⁷

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa membawa energy yang positif sangat dibutuhkan di perusahaan, bukan hanya perusahaan Telkom, bahkan setiap perusahaan manapun.

8. Apakah setelah dilakukan rekrutmen karywan, PT.Telkom mengalami peningkatan penjualan yang signifikan?

⁵⁶ Dekar, Wawancara, 02 November 2022

⁵⁷ Mirsa Heryadi, Wawancara 02 November 2022

Hal ini berdasarkan dari hasil wawancara dengan bapak Mirsa Heryadi selaku Pimpinan PT. Plasa Telkom Pendopo.

“hmmmm,, setelah diamati untuk penerapan leader society yang diterapkan dari segi penjualan sendiri sudah meningkat, sesuai dengan tujuan awal diterapkannya sistem Leader Society Recruitment untuk mencari karyawan yang dapat mempengaruhi sekelompok orang, dalam artian yang mempunyai skill untuk bisa menarik perhatian atau mempengaruhi konsumen untuk membeli produk kita, dan alhamdulillah untuk penjualan sudah meningkat sejak diterapkan sistem ini dari tahun 2020 sampai saat ini.”⁵⁸

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa penjualan pada PT. Plasa Telkom Pendopo mengalami peningkatan sejan diterapkan sistem Leader Societ Recrutmen.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di PT. Plasa Telkom Pendopo maka pembahasan dari rumusan masalah mengenai pola atau metode rekrutmen karyawan dengan sistem Leader Society untuk meningkatkan penjualan adalah sebagai berikut:

Rekrutmen karyawan pada PT. Plasa Telkom Pendopo dilakukan dengan menggunakan pola atau metode menyeleksi langsung calon karyawan sesuai kebutuhan

⁵⁸ Mirsa Heryadi, Wawancara, 02 November 2022

secara transparan, dan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT. Telkom Pendopo juga mencari karyawan melalui sumber internal, yaitu mencari karyawan atas rekomendasi dari orang dalam seperti pendiri maupun pengurus, yang berupa keluarga ataupun orang yang dikenal perekomendasi. Selain itu juga mencari karyawan dari kalangan mahasiswa, yaitu mereka yang pernah magang di PT. Telkom Pendopo.

Dalam proses rekrutmen karyawannya PT. Telkom Pendopo memberikan persyaratan dan kompetensi yang diutamakan, seperti kualifikasi pengalaman dan *skill*. Pengalaman dan kemampuan atau *skill* menjadi faktor yang diutamakan. Hal tersebut dimaksudkan guna mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pengurus, yaitu tujuan untuk mengembangkan PT. Plasa Telkom dan untuk meningkatkan penjualan.

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan. Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Leader Society adalah kemampuan yang di punyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa leader society adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahannya mencapai tujuan didalam situasi tertentu.

Rekrutmen karyawan pada PT. Plasa Telkom Pendopo dilakukan dengan menggunakan pola atau metode terbuka dan tertutup, dalam perekrutan PT Telkom juga memberikan persyaratan umum dan Khusus, seperti pengalaman kerja dan kemampuan skill, Hal tersebut dimaksudkan guna mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pengurus, yaitu tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan penjualan pada PT. Plasa Telkom Pendopo.⁵⁹

Manajemen sumber daya insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber bisnis serta menjadikan spiritualitas menjadi unsur pokok. Sumber daya insani adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

⁵⁹ Puput Fauziah, "Rekrutmen karyawan pada koperasi BMT-AL AMAL Bengkulu"....,h. 63

Lembaga keuangan syariah membutuhkan sumber daya insani yang tidak hanya menguasai persoalan operasional dan manajerial saja, akan tetapi juga mengetahui betul tentang fiqih ekonomi Islam atau *fiqh al-muamalah* yang bersumber pada nilai-nilai ke-Islaman. Dalam hal etika, sifat *shiddiq* dan *amanah*, harus melandasi setiap karyawan sehingga tercermin integritas eksekutif muslim yang baik. Karyawan Lembaga Keuangan Syariah juga harus *skillfull* dan profesional (*fathanah*) dan mampu melaksanakan tugas secara *team work* dimana informasi merata di seluruh fungsional organisasi.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Qashash ayat 26, yaitu :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

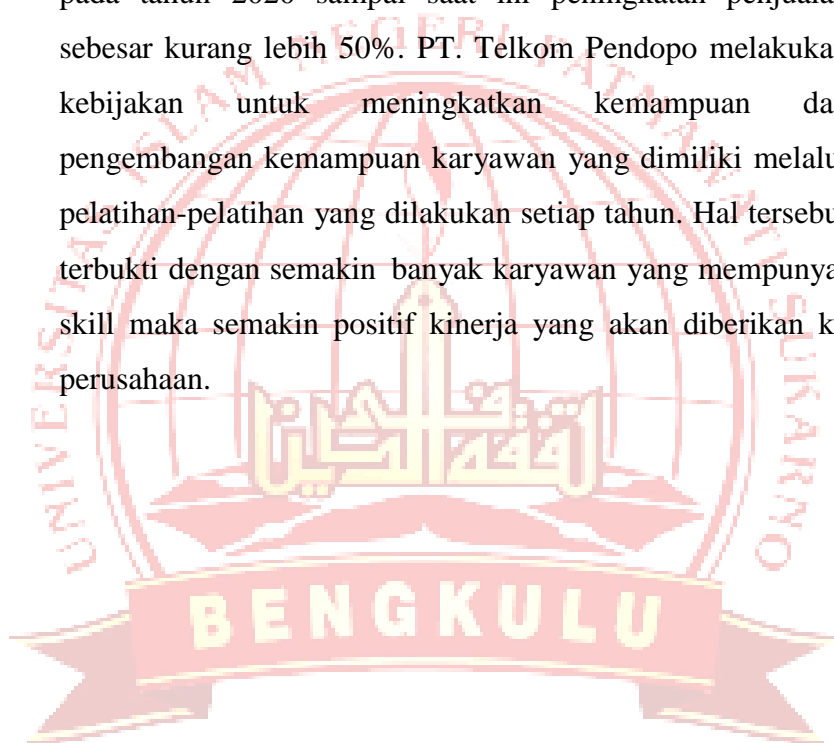
“Artinya: dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, ”wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada Kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya” (Q.S Al-Qashash :26)⁶⁰

⁶⁰ Departemen Agama RI, *Al- Quran dan Terjemahan Q.S Al-Qashash : 26*, (Jakarta: Al-Quran Bintang Terkemuka), 2011

Telkom dalam memilih dan menentukan karyawan berdasarkan pendidikan dan latihan karena karyawan yang berpendidikan dan terlatih akan mampu bekerja lebih teliti daripada karyawan yang tidak berpendidikan dan terlatih. Adapun kriteria yang diinginkan bahwa setiap calon karyawan harus yang berpendidikan dan terlatih dengan menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuannya misal bagi lulusan SMA bekerja sebagai Cleaning service dan security. Dan pada tingkatan atau jenjang yang lebih tinggi diutamakan lulusan D3 dan S1 diharuskan bisa mengoperasikan komputer dan mempunyai pengalaman kerja.

Selain itu, PT Telkom calon karyawan juga harus terlatih dalam arti mempunyai suatu kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap calon karyawan misalnya kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, mampu bekerja dengan target (*Target Oriented*), orientasi pada konsumen (*Customer Oriented*), mampu mengoperasikan komputer dan mampu mengoperasikan alat-alat garmen. Untuk mengetahui calon karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, maka calon karyawan biasanya terlebih dahulu melakukan beberapa tes seperti Tes tertulis, Tes Wawancara, Psikotes, Tes kesehatan

Dari wawancara yang telah dilakukan didapat bahwa setelah dilakukan rekrutmen karyawan dengan sistem Leader Society mengalami perkembangan dan peningkatan Penjualan. PT. Telkom Pendopo mengalami kemajuan dan perkembangan dari tahun ke tahun hingga pada tahun 2020 sampai saat ini peningkatan penjualan sebesar kurang lebih 50%. PT. Telkom Pendopo melakukan kebijakan untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan kemampuan karyawan yang dimiliki melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan setiap tahun. Hal tersebut terbukti dengan semakin banyak karyawan yang mempunyai skill maka semakin positif kinerja yang akan diberikan ke perusahaan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pola atau metode rekrutmen karyawan dengan sistem leader society pada PT. Telkom Pendopo dilakukan dengan menggunakan metode seleksi langsung sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Diumakan yang memiliki skill dan pengalaman, dapat berkontribusi aktif kepada perusahaan dan siap memberikan yang terbaik. PT. Plasa Telkom Pendopo juga mencari karyawan yang bersumber dari dalam (internal) yaitu berdasarkan rekomendasi dari orang dalam atau pegawai yang sudah ada.

B. Saran

Berdasarkan dengan segala hal yang berhubungan dengan penelitian ini, penulis ingin menyampaikan beberapa saran yang dianggap perlu:

1. Kepada pihak PT Telkom agar lebih teliti dan hati-hati lagi dalam memilih karyawan yang akan dipekerjakan dalam perusahaan. Karena berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian

selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya dengan variable yang berbeda, objek atau sudut pandang yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Aedy, Hasan. *Etika Bisnis Islam*, Bandung: Alfabeta. 2011.
- Agusra, Diko. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan perkebunan kelapa sawit PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang*: Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu, 2021.
- Agustin, Sefi. *Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Study Pada Pt. Telkom Tanjung Karang Cabang Lampung*: Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Uin Raden Intan Lampung, 2017.
- Al Hasan, Fahadil Amin., Muhammad Irfan Maulana, “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global”, *Jurnal SOSIO DIDAKTIKA*, p-ISSN. 2016.
- Alimansyah, “Analisis Tingkat Kepuasan Pelanggan Indihome Pt.Telkom Kota Bengkulu”, *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, Vol.1 No.2, 2017.
- Alma, Buchari., Doni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Amin, Moh. “Kepemimpinan Dalam Islam”, *Jurnal Resolusi*, Vol. 2 No. 2, 2019.
- Anggito, Albi., Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak. 2018.
- Atikawati, Erna., Raswan Udjang, “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan” *JPSB* Vol.4 No.1, 2016.

Bangun, Bonar. “Analisis Analisis Leader Menyambut Era Society 5.0 Pada Karyawan Industri Manufaktur”, *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 16, No.2, 2019.

Chang, William. Metodologi Penulisan Esai, Skripsi, Tesis dan Disertasi untuk Mahasiswa, Jakarta: Erlangga. 2014.

Daswati, “Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi”, *Jurnal Academica Fisip Untad*, Vol.04, No. 01, 2012.

Departemen Agama Republik Indonesia, 2011. Al-Qur’an Dan Terjemahnya, Jakarta: Al-Quran Bintang Terkemuka.

Dikutip dari www.telkom.co.id diakses pada hari Minggu tanggal 23 Oktober 2022. Pukul 11.46 WIB

Fauziah, Puput. Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT AL-AMAL Bengkulu: Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (Institut Agama Islam Negeri) Bengkulu, 2021.

Hariwijaya, M. Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Yogyakarta: Elmatara. 2017.

Haryanti, Nine. “Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Etika Bisnis Islam Pada Pedagang Di Pd Pasar Tradisional Pancasila Tasikmalaya”, *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 4. No. 2, 2019.

Heryadi, Mirsa. Wawancara dengan Pimpinan PT. Plasa Telkom Pendopo.

<http://www.imumu.com/pengetahuan/pengertian-manajemen-dan-fungsi-manajemen/> diakses pada hari jum’at tanggal 1 juli 2022 pukul 14.14 Wib.

<https://ikachessmeilana.wordpress.com/2013/06/01/peran-strategi-manajemen-sumber-daya-manusia/> diakses pada hari Jum’at tanggal 1 juli 2022 pukul 19.06 Wib.

- Iyus, Jayusman., Oka Agus Kurniawan Shavab. “Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah”, *Jurnal Artefak*, Vol 7, No 1, 2020.
- Kojo, Christoffel. “Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelanggan Kartu Prabayar Telkomsel” *Jurnal Emba*, Vol.2 No.3, 2014.
- Munfaridah, Tuti. “Kepemimpinan Dalam Islam”, *Jurnal Wahana Akademika*, Vol. 14, No. 1, 2012.
- Mustaq, Ahmad. 2001. Etika Bisnis dalam Islam. Jakarta: Pustaka Al- Kautsar.
- Mustikasari, Anita. “Analisis Pemasaran Leader Society Recruitment Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malang perspektif Etika Bisnis Islam”, *Jurnal Dinamika Teknik*, Vol .8, No. 1, 2020.
- Nawatmi, Sri. “Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol. 9 No. 1, 2010.
- Rahmawati, Rina. “Strategi Penjualan Dalam Perspektif Islam” *jurnal kompetensi teknik*, Vol. 2, No.2, 2011.
- Rijali, Ahmad. “Analisis Data Kualitatif”, *Jurnal Alhadharah*, Vol 17, No 33, 2018.
- Samsuni, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Al-quran”, *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 9 No.1, 2019.
- Saputra, Heru. “Pengaruh perencanaan SDM, recrutmen dan penempatan terhadap kinerja kantor perwakilan Bank Indonesia Provisi Bengkulu” *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Vol. 03, No. 02, 2020.

Taufani, Suteki Galang. Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktek). Depok: PT. Rajagrafindo Persada. 2020.

www.telkom.co.id



L

A

M

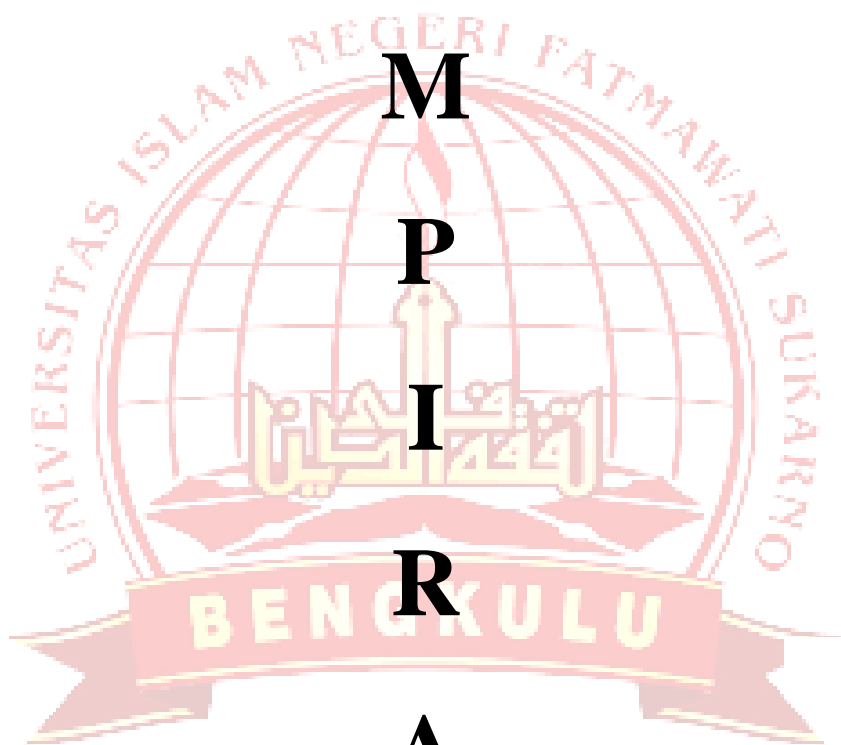
P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

FORM 1 PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR SKRIPSI

I. Identitas Mahasiswa

Nama : Mia Andespa
N I M : 1811130009
Prodi : Ekonomi Syariah
Semester : VII (Tujuh)

II. Judul Yang Diajukan (Disertai Latar Belakang Masalah dan Rumusan Masalah):

1. Judul 1*: Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Kasus PT. Plasa Telkom Pendopo)

Latar Belakang Masalah**: (Lampirkan)

Rumusan Masalah***: (Lampirkan)

III. Proses Konsultasi

1. Validasi Judul oleh Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan

Pengelola Perpustakaan

Khozin Zaki M.A

09/2022
101

2. Konsultasi dan Persetujuan dengan Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan *Acc, Persaiki metode penelitian.*

Dosen Pembimbing Rencana Tugas

Akhir

Euah Sitawan

EUAH SITAWAN

IV. Judul Yang Disahkan

Penunjukkan Dosen Penyeminar:

Mengesahkan

Kajur Ekis/Manajemen

Yenni Sumarmi M.M.

Mahasiswa

Mia Andespa

Mia Andespa

* Jelas, spesifik, tidak disingkat, rentang 6 (enam) sampai dengan 12 (dua belas) kata

** Minimal 5 (lima) paragraf berisi ide atau gagasan yang mengungkapkan masalah penelitian (kesenjangan antara ideal/teori dan praktek/pelaksanaannya)

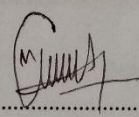
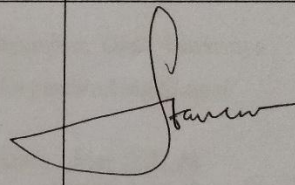


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU**

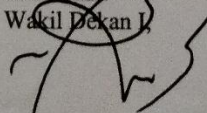
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 382111
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Mei 2022
Nama Mahasiswa : Mia Andespa
NIM : 1811130009
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Kasus PT. Plasa Telkom Pendopo)	 Mia Andespa	 Evan Stiawan, M. M

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Dekan I,



Dr. Nurul Hak, M.A.
NIP 196606161995031003

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul “Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Kasus PT. Plasa Telkom Pendopo)” yang disusun oleh :

Nama : Mia Andespa
NIM : 1811130009
Prodi : Ekonomi Syariah

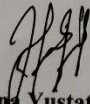
Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu pada :

Hari : Jumat
Tanggal : 20 Mei 2022

Dan telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminar. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan kepada jurusan untuk ditunjuk Tim pembimbing Skripsi.

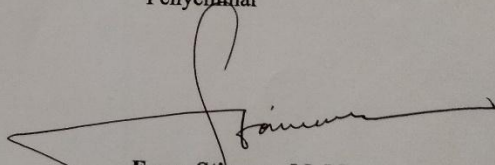
Bengkulu, Mei 2022 M
Syawal 1443 H

Mengetahui,
Kaprosdi Ekonomi Syariah



Herlina Yustati, MA, E.k
NIP:198505222019032004

Penyeminar



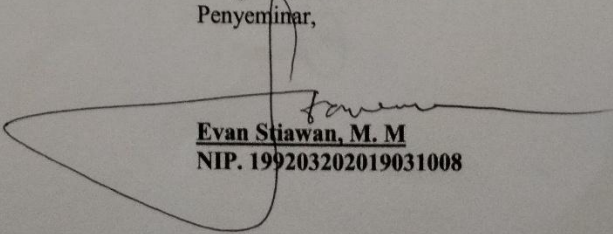
Evan Stiawan, M. M
NIP:199203202019031008

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Mia Andespa
NIM : 1811130009
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah

No	Permasalahan	Saran Penyeminar
	<i>Diper delanjutkan Penelitian.</i>	

Bengkulu, Mei 2022
Penyeminar,


Evan Stiawan, M. M
NIP. 199203202019031008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor : 0623/Un.23/F.IV/PP.00.9/05/2022

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

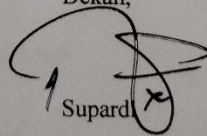
- | | |
|------------|----------------------------|
| 1. N A M A | : Eka Sri Wahyuni, SE., MM |
| NIP. | : 19770509200801201 |
| Tugas | : Pembimbing I |
| 2. N A M A | : Evan Stiawan, M.M |
| NIP. | : 199203202019031008 |
| Tugas | : Pembimbing II |

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- | | |
|-------------------|--|
| N a m a | : Mia Andespa |
| Nim. | : 1811130009 |
| Prodi | : Ekonomi Syariah |
| Judul Tugas Akhir | : Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Kasus PT. Plasa Telkom Pendopo). |
| Keterangan | : Skripsi |

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 31 Mei 2022
Dekan,


Supardi

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website www.uinfasbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul “Analisis Penerapan *Leader Society Recruitment* Untuk Meningkatkan Penjualan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Kasus PT. Plasa Telkom Pendopo)”

yang disusun oleh :

Nama : Mia Andespa
Nim : 1811130009
Prodi : Ekonomi Syariah

Telah diperbaiki sesuai dengan arahan tim pembimbing, selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan Surat Izin Penelitian.

Bengkulu, September 2022 M
Saffar 1444 H

Mengetahui

Pembimbing I

Eka Sri Wahyuni, S.E., M.M

NIP.197705092008012014

Pembimbing II

Evan Stiawan, M.M

NIP. 199203202019031008

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Yenti Sumarni, M.M

NIP. 197904162007012020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon: (0376) 51276, 51171 Fax. (0736) 51172

BLANKO NILAI UJIAN KOMPREHENSIF ONLINE

HARI/TANGGAL : 16 Desember 2022
NAMA/NIM : MIA ANDESPA/1811130009
JURUSAN/PRODI : Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah
UJIAN KE : 1 (satu)

NO	KODE SOAL	NILAI
1	Keislaman 1	78
2	Keislaman 2	70
3	Keislaman 3	78
4	Keislaman 4	78
5	Keislaman 5	78
6	Keilmuan 1	78
7	Keilmuan 2	70
8	Keilmuan 3	78
9	Keilmuan 4	78
10	Keilmuan 5	78
Nilai Rata-Rata		78

Ketentuan :

1. Bobot nilai tiap soal dalam angka 10 – 100
2. Mahasiswa/Idinyatakan lulus jika mencapai rata-rata nilai minimal 70
3. Keterangan Nilai: a. 80
-100 = A b. 70 -79 =
B

Bengkulu,
Penguji,

Eyan Stiawan, M.M

NIP. 199203202019031008



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinibengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIARISME
Nomor : 119/SKLP-FEBI/01/12/2022

Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Mia Andespa
NIM : 1811130009
Program Studi : Ekonomi Syariah
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul Tugas Akhir : Analisis Penerapan Leader Society Recruitment Untuk Meningkatkan Penjualan dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Kasus PT. Plasa Telkom Pendopo)

Dinyatakan lulus uji cek plagiasi menggunakan turnitin dengan hasil 13 %. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 29 Desember 2022
Wakil Dekan 1

Romi Adetio Setiawan, MA., PhD
NIP. 1983121720140310014



LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa
NIM
Judul Skripsi

MIA ANDESDA
1811130009

NO	Tanggal	Masalah	Saran
		- Teori yg di gunakan Tidak benar Dj judul 2. Rumusan masalah	
		- Harus Ada Benda Dj Penelitian terdahulu.	
		- Perbaiki Variabel	

Bengkulu, 12 JANUARI 2023
Penguji I/II

IDWAL S. N.A.
NIP



LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa : MIA ANDERPA
NIM : 1811130009
Judul Skripsi :

NO	Tanggal	Masalah	Saran
	12/1-2023.	1) Footnote → Konsistensi penulisan h. / lula. ↳ Page Mendelehy.	Perbaiki &
		2) Ajust Alquran terakan sumber / footnote.	lhet Pedoman.
		3) Penelitian terdahulu, Tambah persamaan & perbedaan & penelitian anda + tambahkan minimal 5.	
		4) Waktu penelitian	
		5) Informan dulakanya ditengelas.	
		6) pedoman wawancara disuruh parisi / fatanya.	

Bengkulu, 12 JANUARI 2023
Penguji I/II

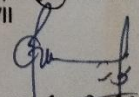

NONIE APRIANTY, ME
NIP

FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN



Dokumentasi kantor PT. Plasa Telkom Pendopo



Dokumentasi Pemberian Surat Izin Penelitian Kepada Bapak Mirsa Heryadi Selaku Pimpinan di PT. Plasa Telkom Pendopo



Dokumentasi saat wawancara kepada Pimpinan kartor TelkomPendopo



Dokumentasi bersama Bapak Mirsa Heryadi selaku Pimpinan PT. Telkom Pendopo



Dokumentasi wawancara bersama sekretaris dan bendahara PT. Plasa Telkom Pendopo



Dokumenasi wawancara dengan bapak Hayanto staff Tenisi di PT. Plasa Telkom Pendopo



Dokumentasi wawancara dengan bapak dekar bidang Tenaga harian di PT. Plasa Telkom Pend

